



Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia

AMALAN PUSING GANTI KERJA DI INSTITUSI AKADEMIK AWAM

Noor Ariza Binti Ishak

**Sarjana Muda Sains dengan Kepujian
(Pembangunan Sumber Manusia)
2010**

PENGHARGAAN

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Syukur Alhamdulillah, dengan izin dan limpah kurnia daripada Nya akhirnya dapatlah saya menyiapkan Projek Tahun Akhir (PTA) saya yang bertajuk “Amalan Pusing Ganti Kerja di Institusi Akademik Awam”

Dikesempatan ini, saya ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada semua pihak yang terlibat dalam proses penyiapan tugas saya ini baik secara langsung mahupun tidak langsung.

Terutamanya, saya ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan ribuan terima kasih yang tidak terhingga kepada Penyelia PTA saya iaitu, Dr Shahren Tun Ahmad Zaidi Aduce atas segala bimbingan dan tunjuk ajar beliau sepanjang proses menyiapkan PTA saya ini. Berkat tunjuk ajar dan kesabaran beliau akhirnya PTA saya berjaya dilaksanakan.

Jutaan terima kasih kepada kedua ibu bapa tersayang, Ishak bin Ahmad dan Som binti Razak di atas dorongan dan sokongan serta pengorbanan yang telah dilakukan baik dari segi fizikal, mental dan kewangan untuk membiayai pembelajaran saya sepanjang berada di UNIMAS. Tidak lupa juga kepada ahli keluarga yang lain iaitu Aini, Azizan, Asmah, Azri, Azif dan Asyraf.

Ribuan terima kasih juga ditujukan kepada informan-informan yang sudi memberikan kerjasama dan komitmen sepenuhnya terhadap kajian yang dijalankan ini. Ucapan penghargaan dan terima kasih kepada rakan-rakan seperjuangan yang telah banyak membantu dalam menyiapkan PTA ini. Akhir kata, jasa baik kalian hanya Allah S.W.T sahaja yang mampu membalasnya. Sekian terima kasih. Wassalam.

JADUAL KANDUNGAN

Penghargaan	i
Jadual kandungan	ii
Senarai Rajah	iv
Senarai Jadual	ix
Abstrak	x
<i>Abstract</i>	xi
BAB 1: PENDAHULUAN	
1.0 Pengenalan	1
1.1 Latarbelakang Kajian	2
1.2 Kenyataan Masalah	3
1.3 Objektif Kajian	5
1.3.1 Objektif Umum	5
1.3.2 Objektif Khusus	5
1.4 Soalan Kajian	6
1.5 Definisi Istilah	7
1.5.1 Persepsi	7
1.5.2 Pusing Ganti Kerja	7
1.5.3 Staf Sokongan	8
1.5.4 Institusi Akademik	9
1.6 Kesimpulan	9

BAB 2: SOROTAN KAJIAN LEPAS

2.0	Pengenalan	10
2.1	Teori	11
2.1.1	Teori Tindakan Dua Faktor Herzberg's	11
2.1.2	Teori Ekuiti	13
2.2	Model Pusing Ganti Kerja Mobley	15
2.3	Kajian-kajian Lepas	17
2.3.1	Persepsi Pekerja yang terlibat dalam Pusing Ganti Kerja	19
2.3.2	Jenis-jenis Pusing Ganti Kerja	21
2.3.3	Faktor-faktor yang mendorong kejayaan Pusing Ganti Kerja	23
2.3.4	Faktor-faktor yang menghalang kejayaan Pusing Ganti Kerja	30
2.3.5	Latarbelakang demografi pekerja yang berjaya dalam Pusing Ganti Kerja	31
2.3.6	Kesan Pusing Ganti Kerja kepada Individu dan Organisasi	38
2.4	Kesimpulan	41

BAB 3: METODOLOGI

3.0	Pengenalan	42
3.1	Reka Bentuk Kajian	43
3.2	Kawasan Kajian	43
3.3	Informan	43
3.4	Teknik Pengumpulan Data	44
	3.4.1 Temuduga Secara Mendalam	43
	3.4.2 Analisis Dokumentasi	45
3.5	Instrumen Pengumpulan Data	47
3.6	Alat-alat Kajian	47
3.7	Prosedur Kajian	48
3.8	Kaedah Menganalisis Data	49
3.9	Kesimpulan	52

BAB 4: DAPATAN KAJIAN

4.0	Pengenalan	53
4.1	Dapatan Utama	54
	4.1.1 Kajian Demografi Informan yang berjaya dalam Pusing Ganti Kerja	54
	4.1.2 Dapatan Kajian	70
	4.1.2.1 Persepsi pekerja yang terlibat dalam Pusing Ganti Kerja	70
	4.1.2.2 Jenis Pusing Ganti Kerja	72
	4.1.2.3 Faktor-faktor yang mendorong	74

	kepada kejayaan Pusing Ganti Kerja	
	4.1.2.4 Faktor-faktor yang menghalang	76
	kepada kejayaan Pusing Ganti Kerja	
	4.1.2.5 Latarbelakang pekerja yang	84
	berjaya dalam Pusing Ganti Kerja	
	4.1.2.6 Kesan Pusing Ganti Kerja kepada	87
	Individu dan Organisasi	
4.2	Kesimpulan	92
 BAB 5: PERBINCANGAN, RUMUSAN DAN CADANGAN		
5.0	Pengenalan	93
5.1	Perbincangan	94
5.2	Ringkasan Kajian	117
5.3	Rumusan Kajian	119
5.4	Kepentingan Kajian	120
5.5	Limitasi Kajian	121
5.6	Cabaran dalam menjalankan kajian	
5.7	Cadangan Kajian	110
5.8	Kesimpulan	122
Bibliografi		123

SENARAI RAJAH

Rajah

Teori Tindakan Dua Faktor Herzberg'	11
-------------------------------------	----

Rajah 1

Teori Ekuiti	14
--------------	----

Rajah 2

Model Pusing Ganti Kerja Mobley	15
---------------------------------	----

Rajah 3

Model Kepuasan dan Pusing Ganti Kerja	20
---------------------------------------	----

Rajah 4

Model Pembangunan Kerjaya	30
---------------------------	----

Rajah 5

Model Lima Peringkat Pembangunan Kerja dari Greenhaus dan Rakan Sekerja	35
--	----

Rajah 6

Persepsi Pekerja yang terlibat dalam Pusing Ganti Kerja	71
---	----

Rajah 7

Jenis-jenis Pusing Ganti Kerja	73
--------------------------------	----

Rajah 8	
Faktor-faktor yang mendorong kejayaan Pusing Ganti Kerja	75
Rajah 9	
Faktor-faktor yang menghalang kejayaan Pusing Ganti Kerja	78
Rajah 10	
Faktor yang mendorong dan menghalang kejayaan Pusing Ganti Kerja	79
Rajah 11	
Faktor individu yang mendorong kejayaan Pusing Ganti Kerja	80
Rajah 12	
Faktor organisasi yang mendorong kejayaan Pusing Ganti Kerja	81
Rajah 13	
Faktor individu yang menghalang kejayaan Pusing Ganti Kerja	82
Rajah 14	
Faktor organisasi yang menghalang kejayaan Pusing Ganti Kerja	83
Rajah 15	
Latarbelakang demografi pekerja yang berjaya dalam Pusing Ganti Kerja	85
Rajah 16	
Kesan Pusing Ganti Kerja kepada Individu	88

Rajah 17

Kesan Pusing Ganti Kerja kepada Organisasi 90

Rajah 18

Hubungan antara perancangan pusing ganti kerja dengan faktor individu, persekitaran fizikal tempat kerja dan sokongan daripada organisasi mempengaruhi kejayaan pusing ganti kerja 91

Rajah 19

Persepsi Pekerja yang terlibat dalam Pusing Ganti Kerja yang menyokong kajian-kajian lepas 95

Rajah 20

Penemuan baru dapatan kajian persepsi pekerja yang terlibat dalam pusing ganti kerja 97

Rajah 21

Jenis-jenis Pusing Ganti Kerja yang menyokong kajian-kajian lepas 98

Rajah 22

Penemuan baru dapatan kajian jenis-jenis pusing ganti kerja 100

Rajah 23

Faktor-faktor yang mendorong kejayaan Pusing Ganti Kerja yang menyokong kajian-kajian lepas 101

Rajah 24

Penemuan baru dapatan kajian faktor-faktor yang mendorong
kejayaan pusing ganti kerja

Rajah 25

Faktor-faktor yang menghalang kejayaan Pusing Ganti Kerja
yang menyokong kajian-kajian lepas 105

Rajah 26

Penemuan baru dapatan kajian faktor-faktor yang menghalang
Kejayaan pusing ganti kerja 107

Rajah 27

Latarbelakang demografi pekerja yang berjaya dalam Pusing
Ganti Kerja yang menyokong kajian-kajian lepas 108

Rajah 28

Kesan Pusing Ganti Kerja kepada Individu
yang menyokong kajian-kajian lepas 111

Rajah 29

Penemuan baru dapatan kajian kesan pusing ganti kerja
Kepada individu 112

Rajah 30

Kesan Pusing Ganti Kerja kepada Organisasi
yang menyokong kajian-kajian lepas 114

Rajah 31

Penemuan baru dapatan kajian kesan pusing ganti kerja kepada organisasi	116
---	-----

SENARAI JADUAL**Jadual 1**

Jadual temubual bersama informan	50
----------------------------------	----

Jadual 2

Jadual jangkamasa perlaksanaan Projek Tahun Akhir 2	51
---	----

ABSTRAK

AMALAN PUSING GANTI KERJA DI INSTITUSI AKADEMIK AWAM

NOOR ARIZA BINTI ISHAK

Tujuan kajian ini adalah untuk mengkaji kejayaan amalan pusing ganti kerja di institusi akademik awam. Kajian dilaksanakan ke atas 8 orang Penolong Pendaftar di fakulti yang berlainan yang telah terlibat secara langsung dalam Pusing Ganti Kerja sepanjang berkhidmat di institusi akademik awam. Antara objektif khusus kajian ini adalah untuk mengenalpasti persepsi pekerja yang terlibat secara langsung dalam amalan ini di samping mengkaji faktor yang mendorong dan menghalang kejayaan pusing ganti kerja selain mengkaji kesan amalan ini terhadap individu dan organisasi. Kajian ini menggunakan kaedah kualitatif. Kaedah temuduga secara mendalam merupakan kaedah yang digunakan dalam proses pengumpulan data. Kejayaan pusing ganti kerja bukan sahaja bergantung kepada individu malah kepada organisasi. Pusing ganti kerja yang berjaya memberi kesan yang baik kepada Pembangunan Kerjaya individu disamping membantu dalam meningkatkan produktiviti institusi melalui pekerja yang berpengetahuan, berkemahiran dan mempunyai pengalaman kerja yang luas. Hasil kajian ini, selain dapat meyumbang untuk badan ilmu, ia juga boleh membantu institusi akademik dalam melaksanakan pusing ganti kerja yang berjaya. Hasil kajian juga boleh dijadikan panduan kepada jurulatih Program Latihan dan Pembangunan dalam menyediakan modul latihan yang sesuai untuk pekerja yang terlibat dalam Pusing Ganti Kerja.

ABSTRACT

JOB ROTATION PRACTICES IN ACADEMIC INSTITUTION

NOOR ARIZA BINTI ISHAK

The purpose of the study is to examine the successfulness of job rotation practices in public academic institution. Eight assistant registrars from different faculties who have previously undergone job rotation practices were interviewed. Objectives of this study are; to identify the perception of staff pertaining job rotation practices, factors that influence and obstruct the successfulness of job rotation practices and also the effect of job rotation practices on individual and organization. The study uses qualitative method for data collection. In depth interview was used for data collection. The successfulness of job rotation practices not only depends on individuals but also on the organization. A successful job rotation practices will influence workers Career Development besides helping to increase institution productivity through human resources which are knowledgeable, skillful and experience. This study is expected to contribute to the body of knowledge in this area where they were very little. It also can be used as guidance to the academic institution to perform job rotation and can be used as a model for trainer to develop a suitable Training and Development program to employees who are involves in job rotation practices.

AMALAN PUSING GANTI KERJA DI INSTITUSI AKADEMIK AWAM

OLEH

NOOR ARIZA BINTI ISHAK

Projek Tahun Akhir ini merupakan salah satu keperluan untuk mendapatkan

Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian

(Pembangunan Sumber Manusia)

Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia

UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK

2010

Kajian bertajuk “Amalan Pusing Ganti Kerja di Institusi Akademik Awam” telah disediakan oleh Noor Ariza Binti Ishak dan telah diserahkan kepada Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia sebagai memenuhi syarat untuk Ijazah Sarjana Muda Sains dan Kepujian (Pembangunan Sumber Manusia).

Diterima untuk diperiksa oleh:

(Dr Shahren Ahmad Zaidi Adruce)

Tarikh:

--

BAB 1

PENDAHULUAN

1.0 Pengenalan

Bab ini menjelaskan dengan terperinci mengenai tajuk iaitu Amalan Pusing Ganti Kerja di Institusi Akademik disamping membincangkan enam bahagian utama yang terdapat dalam bab ini iaitu pada bahagian pertama latar belakang kajian dibincangkan, seterusnya kenyataan masalah, objektif kajian, dan seterusnya pada bahagian definisi istilah akan dibincangkan. Pada umumnya, gambaran keseluruhan mengenai kajian yang dijalankan dibincangkan dalam bab ini.

1.1 Latarbelakang Kajian

Amalan pusing ganti kerja merupakan sebuah amalan yang baik untuk diamalkan dalam sesebuah organisasi kerana sekiranya amalan pusing ganti kerja mencapai kejayaan, bukan sahaja pekerja yang mendapat faedah yang baik daripada amalan ini malah organisasi juga akan turut memperolehi faedah yang baik melalui amalan ini. Ini kerana, amalan pusing ganti kerja ini merupakan salah satu kaedah yang penting dalam membantu meningkatkan pembangunan kerjaya seseorang pekerja kerana menerusi amalan ini pekerja didedahkan kepada keseluruhan proses didalam sesebuah organisasi. Hal ini secara tidak langsung menambahkan pengetahuan, kemahiran, kebolehan, serta pengalaman seseorang pekerja itu. Menurut Mordoukoutas dan Roy (1994), pusing ganti kerja turut diamalkan di Jepun dan United States selain turut diamalkan di Taiwan (Huang, 1999). Oleh itu, pusing ganti kerja bukanlah merupakan isu yang baru jika amalan ini turut diamalkan di Malaysia.

Walaubagaimanapun, bagi menentukan kejayaan sesebuah organisasi, organisasi terbabit perlu mempunyai keupayaan untuk mengekalkan pekerja yang berkebolehan kerana pada masa kini, cabaran utama yang sering dihadapi oleh kebanyakan organisasi ialah persaingan dalam bidang tenaga kerja.

Pekerja merupakan aset yang penting dalam sesebuah organisasi kerana selain menjadi aset; pekerja juga merupakan kos kepada sesebuah organisasi dimana pekerja akan memberi faedah yang baik kepada organisasi sekiranya matlamat dan objektif dapat dicapai. Namun sekiranya organisasi ingin melaksanakan sesuatu yang baru dalam organisasi, pihak organisasi haruslah menitikberatkan perasaan serta persepsi pekerja mengenai amalan tersebut supaya perlaksanaan amalan terbabit berjaya selain turut mengambil kira faktor- faktor yang akan mempengaruhi kejayaan amalan pusing ganti kerja ini.

Oleh itu, amalan pusing ganti kerja ini harus dititikberatkan kerana amalan ini turut berkait rapat dengan tiga fungsi utama didalam Pembangunan Sumber Manusia kerana menerusi amalan pusing ganti kerja yang berjaya ia akan membantu dalam Pembangunan Kerjaya seseorang pekerja itu dan hal ini juga seterusnya akan berkait rapat dengan Pembangunan Organisasi terbabit. Disamping itu, pusing ganti kerja turut memudahkan program Pembangunan dan Latihan seseorang individu dirancang dan dilaksanakan kerana melalui pengalaman kerja yang diperolehi, pengetahuan, kemahiran dan kebolehan pekerja itu dapat diukur.

1.2 Kenyataan Masalah

Pada masa kini, kebanyakan daripada kajian lepas yang telah dijalankan oleh pengkaji terdahulu tentang pusing ganti kerja lebih tertumpu kepada sektor swasta. Walaubagaimanapun, terdapat segelintir pengkaji terdahulu yang mengkaji amalan ini di dalam sektor awam. Misalnya kajian yang telah dijalankan Adomi A.A (2006), "*Job Rotation in Nigerian university libraries*", *Library Review*, 55(1), 66-74. Namun kajian yang dijalankan tidak tertumpu didalam institusi akademik. Menurut Peterson dan Smerek (2007), *The Chronicles of Higher Education* menyatakan terdapat lebih kurang 750,000 staf bukan akademik, staf sepenuh masa di kolej serta universiti di Amerika.

Selain itu, terdapat kurang kajian yang dijalankan oleh pengkaji terdahulu dalam mengenalpasti faktor-faktor yang menyumbang ke arah kejayaan pusing ganti kerja ini, misalnya, kajian yang dijalankan oleh Huang H.J (1999), di dalam jurnal penulisannya yang bertajuk "*Job Rotation in the Employee's Point of View*", *Research and Practice in Human Resource Management*, 7 (1), 75-85. Kajian yang dijalankan lebih tertumpu kepada kesan amalan pusing ganti kerja ke atas kepuasan kerja serta kesan kepada keberkesanan Program Latihan dan Pembangunan.

Walaupun kebanyakan organisasi diseluruh dunia mengamalkan pusing ganti kerja namun menurut Huang (1999), pihak organisasi tidak menyatakan dengan jelas tujuan utama pusing ganti kerja diamalkan dalam sesebuah organisasi kepada pekerja mereka. Ini menyebabkan pekerja yang terlibat dalam amalan pusing ganti kerja ini tidak mengetahui tugas dan tanggungjawab mereka kerana setiap pekerja mempunyai tafsiran yang berbeza mengenai pusing ganti kerja misalnya; adakah pusing ganti kerja ini memerlukan pertukaran tempat kerja atau pusing ganti kerja ini hanya berlaku didalam jabatan yang sama mahupun berlaku antara satu jabatan dengan jabatan yang lain?

Disamping itu, menurut Huang (1999), situasi yang berbeza dalam pusing ganti kerja juga harus diarahkan secara berasingan agar pekerja yang terlibat dalam pusing ganti kerja ini tidak akan menyalahafsirkan tujuan amalan pusing ganti kerja itu. Selain itu, menurut Adomi (2006), polisi seperti pusing ganti kerja sebagai sebuah hukuman dalam organisasi tidak sepatutnya dilakukan sebaliknya pusing ganti kerja ini harus digunakan sebagai salah satu cara yang positif untuk meningkatkan keberkesanan sesebuah organisasi. Oleh itu, kejayaan sesebuah amalan dalam organisasi bergantung bukan sahaja kepada pekerja malah sokongan daripada organisasi yang terlibat dalam amalan itu sendiri.

Berdasarkan kepada pernyataan masalah diatas, persoalan-persoalan yang ingin dijawab dalam kajian ini adalah berkaitan dengan beberapa perkara terutamanya mengenai persepsi pekerja mengenai amalan pusing ganti kerja serta faktor-faktor yang mendorong kepada kejayaan pusing ganti kerja dalam sesebuah organisasi.

1.3 Objektif Kajian

1.3.1 Objektif Umum

Pada umumnya, kajian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana kejayaan amalan Pusing Ganti Kerja dalam institusi akademik awam. Di samping ingin mengetahui faktor yang menjadi halangan kepada kejayaan amalan ini serta ingin mengetahui kesan pusing ganti kerja ke atas individu serta organisasi.

1.3.2 Objektif Khusus

Objektif khusus kajian ini ialah:

- i. Menenalpasti persepsi pekerja yang terlibat dalam amalan pusing ganti kerja
- ii. Mengkaji jenis-jenis pusing ganti kerja yang diamalkan
- iii. Menenalpasti faktor-faktor yang mendorong kepada kejayaan pusing ganti kerja
- iv. Menenalpasti faktor-faktor yang menghalang kepada kejayaan amalan pusing ganti kerja
- v. Menenalpasti latarbelakang demografi pekerja yang berjaya dalam pusing ganti kerja
- vi. Menenalpasti kesan amalan pusing ganti kerja ke atas individu dan organisasi?

1.4 Soalan Kajian

Soalan kajian ialah persoalan yang harus dijawab bagi mencapai objektif yang dikemukakan. Berikut merupakan soalan-soalan kajian berdasarkan objektif khusus diatas:

- i. Apakah persepsi pekerja yang terlibat dalam amalan pusing ganti kerja ini?
- ii. Apakah jenis-jenis pusing ganti kerja yang diamalkan?
- iii. Apakah faktor-faktor yang mendorong kepada kejayaan pusing ganti kerja?
- iv. Apakah faktor-faktor yang menghalang kepada kejayaan amalan pusing ganti kerja?
- v. Apakah latarbelakang demografi pekerja yang berjaya dalam amalan pusing ganti kerja?
- vi. Apakah kesan amalan pusing ganti kerja ke atas individu dan organisasi?

1.5 Definisi Istilah

Pendefinisian setiap istilah atau kata kunci perlu dijelaskan agar definisi yang digunakan dalam kajian akan memudahkan pemahaman pembaca. Definisi istilah atau kata kunci yang digunakan akan diberikan definisi konsep dan definisi operasi.

1.5.1 Persepsi

Definisi Konseptual

Menurut Hunt (1992), persepsi adalah proses bagaimana manusia memproses dan mengendalikan berbagai-bagai maklumat yang diperolehi daripada persekitaran melalui pancainderanya. Manakala Atkinson dan Hilgard (1983), menyatakan bahawa persepsi merupakan satu proses penyusunan dan pentafsiran pola-pola perangsangan melalui organ penerimaan dan kemudian membentuk imej mengenai persekitaran.

Definisi Operational

Persepsi dalam kajian ini merujuk kepada pandangan dan pendapat para pekerja yang terlibat dengan amalan pusing ganti kerja sama ada mereka menyukai atau tidak menyukai perlaksanaan amalan ini. Hal ini kerana persepsi pekerja tersebut akan mempengaruhi kejayaan atau kegagalan amalan pusing ganti kerja ini.

1.5.2 Pusing ganti kerja

Definisi Konseptual

Pusing ganti kerja melibatkan pekerja yang ditempatkan mengikut turutan tugas didalam fungsi yang berbeza dalam sesebuah organisasi (DeSimone & Werner, 2006). Manakala menurut Malinski (2002), pusing ganti kerja adalah pergerakan sistematik oleh pekerja dari satu tugas ke tugas yang lain. Selain itu, menurut Wikipedia (2009), pusing ganti kerja ialah

apabila seseorang individu bergerak dari satu turutan atau jadual pembahagian yang telah direncanakan untuk memberikan pendedahan kepada pekerja tentang seluruh proses atau operasi di dalam sesebuah organisasi.

Definisi Operational

Pusing ganti kerja ialah amalan yang sering diamalkan dalam sesebuah organisasi dan pusing ganti kerja bukan sahaja pergerakan tugas dari satu tugas ke tugas yang lain dalam bahagian yang sama bahkan terdapat juga pergerakan tugas antara jabatan ke jabatan yang lain mahupun pergerakan tugas dari organisasi ke organisasi yang lain.

1.5.3 Staff Sokongan

Definisi Konseptual

Menurut Kamus Dewan Edisi ke- 3, staff sokongan ialah kumpulan kerja yang bekerja bersama-sama yang menyatakan persetujuan dan memberi peransang dengan atau tanpa bantuan pertolongan.

Definisi Operasional

Staf sokongan ialah golongan pekerja yang membantu urusan pentadbiran dalam sesebuah organisasi bagi memastikan perjalanan kerja yang lancar. Antara contoh staf sokongan ialah penolong pendaftar, juruteknik, dan juga kerani namun dalam kajian ini staf sokongan yang dimaksudkan ialah lapan orang penolong pendaftar kanan dalam fakulti yang berbeza.

1.5.4 Institusi Akademik

Definisi Konseptual

Menurut Kamus Dewan Edisi ke-3, institusi akademik ialah badan atau organisasi yang ditubuhkan untuk sesuatu tujuan yang bersifat atau mengandungi ilmu pengetahuan yang mendalam.

Definisi Operasional

Institusi akademik dalam kajian ini ialah sebuah pusat pengajian tinggi awam dimana institusi akademik awam ini menawarkan pengajian dalam peringkat ijazah dan juga master kepada pelajarnya dan terdapat lapan fakulti iaitu Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia, Fakulti Perubatan dan Sains Kesihatan, Fakulti Ekonomi dan Perniagaan, Fakulti Kejuruteraan, Fakulti Sains dan Teknologi Sumber, Fakulti Sains Sosial, Fakulti Komputer dan Teknologi Maklumat, serta Fakulti Seni Gunaan dan Kreatif.

1.6 Kesimpulan

Kesimpulannya, bab satu telah membincangkan pengenalan kepada kajian yang telah dijalankan. Antara perkara yang dibincangkan ialah latar belakang kajian, kenyataan masalah, objektif kajian, soalan kajian dan juga definisi istilah. Berdasarkan perbincangan dalam bab satu ini, diharap keseluruhan kajian yang ingin dijalankan dapat difahami. Bab seterusnya membincangkan dengan lebih mendalam mengenai sorotan kajian lepas.